

건설공사 노무제도 및 실무 ⑥

글 쓰는 순서

- I. 문제제기
- II. 설비건설업과 주요 노동관계법률과 제도
- III. 건설업과 비정규직 근로자보호제도
..... 2007년 9월호
- IV. 건설현장의 국민연금 및 건강보험
..... 2007년 12월호
- V. 기타 전문건설업 인사노무관리 실무쟁점사항
..... 이번호

대한설비건설협회 전국 시·도회는 최근 개정, 시행되고 있는 건설 노무관련제도와 국민연금·건강보험 사후 정산제 등 사회보험 실무에 대해 회원사들의 이해를 돕기 위해 노무강습회를 실시했다.

이 강습회에서 서울특별시회 자문 노무사이자 노무법인 한길 본사 대표인 신흥식 노무사가 사회보험실무와 최근 개정 시행 중인 노무제도 등을 강의하고 질문과 답변을 통해 그동안 회원사들이 궁금해 했던 내용을 설명했다. 본지는 그동안 연재해 왔던 건설공사 노무제도 및 실무 내용을 이번호를 끝으로 게재를 마친다.

③ 임금관련 사항

임금의 구성항목·산정방법·지급시기 및 방법 등에 대하여 구체적으로 규정할 필요성이 있다. 특히 임금(일당, 월급, 연봉)에 법정수당 등을 포함하는 포괄임금 제도를 활용할 경우에는 반드시 임금구성항목 등을 명시하여 법적 분쟁을 최소화할 필요성이 있다.

i) 일당제 사례

일당에 주휴수당·연장수당·휴일수당 및 연차수당을 포함하는 포괄임금제를 사용할 경우 노동부는 연차수당 포함을 위법시하고 있으나 대법원판례는 허용하는 입장이다. 그러나 대법원과 노동부는 공히 휴가사용권 박탈에 대하여는 위법성을 전제로 하고 있다.

(작성례)

사례1

제 * 조 (근로시간 · 휴게 · 휴일 및 휴가)

- ① 근무일의 출 · 퇴근시각은 08:00부터 17:00까지로 하며, 휴게시간은 식사(간식)시간을 포함하여 10:00부터 10:30까지, 12:00부터 13:00까지 1일 1시간 30분으로 함을 원칙으로 하며, 근로시간 및 휴게시간은 사업장 사정에 따라 탄력적으로 조정할 수 있다.
- ② 1주 소정근무일을 만근한 경우에는 1주 1일 이상의 주휴일을 부여함을 원칙으로 한다. 단, 사업장 사정에 따라 휴일근무를 할 수 있다.
- ③ 휴가를 신청할 때에는 다음 각호에서 정한 일수의 휴가를 부여함을 원칙으로 한다.
 1. 1년 미만 자의 경우 월 만근 시 1일
 2. 1년 초과 2년 미만 자로서 최초1년간 8할 이상 출근한 경우 15일에서 1년 미만 기간 동안 사용한 휴가일수를 공제한 일수
 3. 2년 초과 근무자로서 해당 직전 1년간 8할 이상 출근한 경우 $15 + (\text{근속년수} - 1) / 2$ 일 단, 소수점 미만 일수는 부여하지 아니하며, 25일을 상한으로 한다.

사례2

제 * 조 (근로시간 · 휴게 · 휴일 및 휴가)

- ① 근로시간은 1일 8시간, 주 40시간을 원칙으로 하되 특별히 필요한 경우 연장 · 야간 및 휴일 근로를 할 수 있다.
- ②, ③은 위 사례1 참조

(특정현장 비정규직 작성례)

제 * 조 (근로장소 및 직무)

- ① 乙의 근로장소는 서울 방배동 소재의 신흥빌라 신축현장으로 한다.
- ② 乙의 업무는 소방설비공중 배관공(or 현장공무업무 및 이에 부수되는 업무 등)으로 한다.
- ③ 甲과 乙은 제1항 및 제2항에서 정한 근로장소 및 업무내용을 변경하고자 할 때에는 변경계약을 체결하여야 한다.

(정규직 작성례)

제 * 조 (근로장소 및 직무)

- ① 乙의 근로장소는 본사 및 당사 사업장으로 한다.
- ② 乙의 업무는 사무(현장)관리업무 및 이에 부수되는 업무와 회사가 별도로 요구하는 업무로 한다.
- ③ 乙은 업무상 필요에 의하여 제1항 및 제2항에서 정한 근로장소 및 업무변경 명령에 정당한 이유 없이 거부하여서는 아니 된다.

(포괄일당제 계약서작성례)

제 * 조 (임금) ①乙의 임금은 아래와 같이 제 수당을 포함하기로 한다.

구분	금액	비고
기본급	원/일	8시간분으로 책정한 금액임
주휴수당	원/일	1주 8시간분으로 책정한 금액임
연장수당	원/일	1일8시간 및 1주 40시간 초과근로에 대한 수당으로 책정한 금액임
휴일수당	원/일	월평균 * 일의 휴일근로에 대한 법정 가산임금으로 책정한 금액임
연차수당	원/일	연간 * 일분으로 책정한 금액임. 단, 휴가사용권 행사 가능
기타수당	원/일	
합 계	원/일	

②임금은 매월1일부터 말일까지 산정하여 익월 10일에 乙의 은행계좌를 통하여 지급하되, 각종 세금 및 사회보험료를 공제후 지급하기로 한다.

(포괄일당제 근로시간분석1)

구분	시간단위(시간/일)	비고
기본일급	8.00	1일9시간, 1주 6일, 월2일의 휴일근로 및 연차15일분을 예정할 경우
주휴수당	1.60(=8시간/5일)	
연장수당	2.25(=1시간×1.5(평일)+9시간×0.5/6일(토요일))	
휴일수당	0.36(=(9시간/일×24일/년+2시간/월×12월/년)/(365일-휴무일수(52-24))×0.5)	
연차수당	0.36(=15일/년×8시간/일 / (365일-휴무일수(52-24)))	
합 계	12.57	

(포괄일당제 근로시간분석2)

구분	시간단위(시간/일)	비고
기본일급	8.00시	1일10시간, 1주 6일, 월2일의 휴일근로 및 연차15일분을 예정할 경우
주휴수당	1.60(=8시간/5일)	
연장수당	3.84(=2시간×1.5(평일) + 10시간×0.5/6일(토요일))	
휴일수당	0.43(=(10시간/일×24일/년+4시간/월×12월/년)/(365일-휴무일수(52-24))*0.5)	
연차수당	0.36(=15일/년×8시간/일 / (365일-휴무일수(52-24)))	
합 계	14.23	

(포괄일당제 근로시간분석3)

구 분	시간단위(시간/일)	비고
기본일급	8.00	1일8시간, 1주 6일, 월2일의 휴일근로 및 연차15일분을 예정할 경우
주휴수당	1.60(=8시간/5일)	
연장수당	0.67(=8시간×0.5/6일(토요일))	
휴일수당	0.28(=8시간/일×24일/년)/(365일-휴무일수(52-24))×0.5)	
연차수당	0.36(=15일/년×8시간/일 / (365일-휴무일수(52-24))	
합 계	10.91	

ii)포괄월급제사례

(포괄월급제 계약서작성례)

제 * 조 (임금) ①乙의 임금은 아래와 같이 제 수당을 포함하기로 한다.

구분	금액	비고
기본급	원/월	법정기본근로와 주휴수당 포함 책정된 금액임
연장수당	원/월	통상적으로 1일8시간 및 1주 40시간 초과근로에 대한 연장수당으로 책정한 금액임
휴일수당	원/월	월평균 * 일의 휴일근로에 대하여 책정한 금액임
연차수당	원/월	연간 * 일분으로 책정한 금액임. 단, 휴가사용권 행사 가능
기타수당	원/월	
합 계	원/월	

②임금은 매월1일부터 말일까지 산정하여 익월 10일에 乙의 은행계좌를 통하여 지급하되, 각종 세금 및 사회보험료를 공제후 지급하기로 한다.

(포괄월급 주40시간제 근로시간분석 예1)

구 분	시간단위(시간/월)	비고
통상월급	209.00(=(40시간+8시간)/7일×365일/12월)	1일9시간, 1주 6일, 월2일의 휴일근로 및 연차15일분을 예정할 경우
연장수당	91.25(=(1시간×5일+9시간)/7일×(365일/12월)×1.5)	
휴일수당	28.00(=(9시간/일×2일/월)×1.5 + (2시간/월×0.5))	
연차수당	10.00(=15일/년×8시간/일 / (12월/년))	
합 계	338.25	

(포괄월급 주40시간제 근로시간분석 예2)

구 분	시간단위(시간/월)	비고
통상월급	209.00(=(40시간+8시간)/7일×365일/12월)	1일10시간, 1주 6일, 월2일의 휴일근로 및 연차15일분을 예정할 경우
연장수당	130.36(=(2시간×5일+10시간)/7일×(365일/12월)×1.5)	
휴일수당	32.00(=(10시간/일×2일/월)×1.5 + (4시간/월×0.5))	
연차수당	10.00(=15일/년×8시간/일 / (12월/년))	
합 계	381.36	

(포괄월급 주44시간제 근로시간분석 예1)

구 분	시간단위(시간/월)	비고
통상월급	226.00(=(44시간+8시간)/7일×365일/12월)	1일9시간, 1주 6일, 월2일의 휴일근로 및 연차15일분을 예정할 경우
연장수당	65.18(=(1시간×5일+5시간)/7일×(365일/12월)×1.5)	
휴일수당	28.00(=(9시간/일×2일/월)×1.5 + (2시간/월×0.5))	
연·월차	14.67(=22일/년×8시간/일 / (12월/년))	
합 계	333.85	

(포괄월급 주44시간제 근로시간분석 예2)

구 분	시간단위(시간/월)	비고
통상월급	226.00(=(44시간+8시간)/7일×365일/12월)	1일10시간, 1주 6일, 월2일의 휴일근로 및 연차15일분을 예정할 경우
연장수당	104.29(=(2시간×5일+6시간)/7일×(365일/12월)×1.5)	
휴일수당	32.00(=(10시간/일×2일/월)×1.5 + (4시간/월×0.5))	
연·월차	14.67(=22일/년×8시간/일 / (12월/년))	
합 계	372.96	

iii) 포괄연봉제 사례 : 근로시간분석은 월급제와 동일함.

(연봉제 계약서사례1. 퇴직금별도)

제*조 (임금) ①乙의 임금은 연봉으로 금 * * * 원/년으로 하되 당해 연봉총액에는 퇴직금을 제외한 상여금, 법정수당 및 기타 제수당을 포함한 금액으로 하며, 당해 연봉총액은 월지급총액 * * 원/월과 1년분 상여금 * * 원/년으로 구분하여 각각 별도로 정한 시기에 분할하여 지급하기로 한다.

②월지급총액의 구성항목 등은 다음 각호와 같다.

구분	금액	비고
기본급	원/월	법정기본근로와 주휴수당 포함 책정된 금액임
연장수당	원/월	통상적으로 1일8시간 및 1주 40시간 초과근로에 대한 연장수당으로 책정한 금액임
휴일수당	원/월	월평균 * 일의 휴일근로에 대하여 책정한 금액임
연차수당	원/월	연간 * 일분으로 책정한 금액임.단, 휴가사용권 행사 가능
기타수당	원/월	
합 계	원/월	

③임금은 매월1일부터 말일까지 산정하여 익월 10일에 乙의 은행계좌를 통하여 지급하되, 각종 세금 및 사회보험료를 공제후 지급하기로 한다.

(연봉제 계약서사례2. 퇴직금포함)

제*조 (임금) ①乙의 임금은 연봉제로 금 * * * 원/년으로 하되, 당해 연봉총액에는 1년분 예상 퇴직금, 상여금, 법정수당 및 기타 제수당을 포함한 금액으로 하며, 당해 연봉총액은 다음과 같이 구분하여 지급하기로 한다.

구분	금액	비고
고정연봉	원/년	12등분하여 제2항에 의한 월지급총액으로 매월 정기적으로 지급함.
상 여 금	원/년	1년분으로 이를 각각 * * %, * * %, . . . 등으로 구분하여 지급함을 원칙으로 함.
퇴 직 금	원/년	1년분 예상액으로 1년 이상 근무후 퇴직 또는 중간정산신청시 정산지급원칙
연봉총액	원/년	

②, ③ 위(연봉제사례1) 참조

(정규직 계약기간관련 작성례)

제*조 (계약유효기간) 乙의 근로계약은 200 . . . 일부터 효력을 받는다.

④ 계약기간 및 수습(시용·평가)기간관련 사항

(기간제 계약기간관련 작성례)

제*조 (계약유효기간) ①乙의 계약유효기간은 200 . . . 일부터 200 . . . 일까지로 함을 원칙으로 하되, 乙이 수행하던 공종이 종료된 경우에는 해당 공종 종료일에 본 계약이 만료된 것으로 한다. 단, 원청의 공사중단 및 설계변경 등의 사유로 甲이 불가피하게 공사를 계속할 수 없게 된 때에는 해당 공종 종료로 간주한다.

② 위1항에 의한 계약기간 만료시 근로계약관계는 자동종료 함을 원칙으로 한다. 단, 계약기간을 연장하고자 할 때에는 근로계약을 갱신할 수 있으며, 甲과 乙간의 근로계약기간은 乙이 수행하는 공종 만료일을 초과할 수 없다.

(수습(시용·평가)기간관련 작성례)

제*조 (수습(시용·평가)기간) ① 신규 계약자의 경우 경력 유무에도 불구하고 ()월의 수습(시용·평가)기간을 적용하되 계약기간이 수습(시용·평가)기간 미만인 경우에는 당해 계약기간을 수습(시용·평가)기간으로 한다.

② 수습(시용·평가)기간 중 또는 수습(시용·평가)기간 만료시 다음 각호의 1에 해당할 때에는 본 계약을 해지할 수 있다.

1. 업무수행능력이 부족하다고 판단될 때. 단, 업무수행능력에 부합하는 임금조정에 합의한 경우에는 예외로 할 수 있다.
2. 건강진단 결과 근무가 곤란하다고 판단된 경우 또는 근로로 인하여 기존 질환이 악화될 우려가 있는 경우
3. 현장부적응 및 기타 계속 근무부적격으로 판단된 경우

(계약종료와 관련한 사항)

제 * 조 (계약관계종료) ① 乙은 이 계약기간 만료 전에 계약을 해지하고자 할 때에는 적어도 * * 일 이전에 甲에게 명시적으로 통보하여야 하며, 불이행 시 乙은 무단결근처리 등 제반 불이익을 받을 수 있다.

② 다음 각호의 1에 해당할 때에는 근로계약관계는 자동종료 함을 원칙으로 한다.

1. 甲의 동의 없이 타 사업장에 취업한 경우
2. 연속하여 7일 이상 또는 월 10일 이상 무단결근한 경우
3. 업무와 무관한 사유로 인하여 15일 이상 출근할 수 없게 된 경우
4. 이 계약에서 정한 계약기간이 만료된 경우

③ 甲은 乙이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 근로계약관계를 해지 할 수 있다.

1. 무단결근, 무단근무지 이탈 등 근태가 불량한 경우
2. 안전수칙을 위반하거나 관리자의 정당한 지시를 위반한 경우
3. 고의 또는 부주의로 사고나 손실을 야기시킨 경우
4. 신체 및 정신상 결함 등으로 해당업무를 감당할 수 없거나 고혈압, 디스크, 당뇨 등 고질적 질환으로 당해 질병이 업무로 인하여 악화 또는 질병의 자연적인 진행과정을 촉진할 가능성이 있다고 판단될 경우
5. 업무상 비밀을 누설하여 甲 또는 甲의 이해관계 회사 내지 이해관계인에게 손해를 끼친 경우
6. 기타 乙의 귀책사유 등으로 인하여 본 계약관계를 지속할 수 없다고 인정될 경우

⑤ 기타 사항

근로계약의 내용은 법적으로 금지하고 있는 사항이 아닌 한 당사자간 자유롭게 설정할 수 있으며, 일반적으로 복무관련 준수사항을 개재하거나 준용규정을 통하여 ‘이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 취업규칙(현장근무자 근무수칙 등) 및 법령 등을 준용한다.’ 복무 기타 관련 조건을 설정할 수 있다.

최근 근로계약서에 등장하는 내용으로는 계약해지 내지 계약관계 종료에 관한 사항이 중요한 위치를 차지하고 있다.

VI. 마치며

인사노무관리상 비정규직문제와 노사관계문제가

최근 주요 쟁점으로 부상하고 있고, 임금관련 분쟁과 해고 등 신분상의 불이익관련 분쟁은 오래전부터 지속되고 있는 문제들이다.

전문전설업의 경우 이에 더하여 건설산업기본법이 국회를 통과함에 따라 2008.1.1.부터 시공참여자를 통한 하도급이 불가능한 방향으로 상황이 전개되고 있고, 사회보험의 적용을 회피할 수 없는 상황에 이르러 노무관리의 새로운 전환점을 맞이하고 있다.

따라서 현재 건설업 인사노무관리는 총체적 위기 상황임을 직시하여 인사노무관리시스템을 재정비하여 관리미흡으로 인한 손해를 미연에 방지할 것을 기대한다. ☺